

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Objek utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, peneliti ingin menganalisa factor-factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengujian teori meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Beberapa penelitian serupa yang telah dilakukan sebagai berikut.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

N O	NAMA PENELITI TAHUN	VARIABEL PENELITI	METODE ANALISIS	POPULASI	HASIL PENELITI
1.	Veronica Aprilia Devi Sulistiyow ati (2015)	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang yang berjumlah 300 karyawan.	Hasil uji menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

				Sampel penelitian ini adalah 75 karyawan	
2.	Makkira (1), Dr. Gunawan (2), Dr. Abdul Razak Munir (3) (2016)	Disiplin kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar
3.	Tri Widari	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja	Regresi Linear Berganda	Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh

		Pegawai (Y)		populasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta. yang berjumlah 105 orang	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai
4.	Novida Pazri Ferzadiana, H. Eddy K. Soegiarto, Titin Ruliana	Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	sampel diambil sebanyak 50 orang responden. Adapun cara pengambilan data menggunakan metode pengambilan sampel acak (Random	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi disiplin dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai

				Sample) pada pegawai negeri sipil daerah maupun pegawai honorar di lingkungan Kantor Badan Kepegawaia n daerah Kabupaten Kutai Barat	
5.	Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiatma ja, Ni Nyoman Yulianthin i (2016)	Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Jalur	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja

				, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didukung dengan wawancara	terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.
6.	Doni Setiyawan, Hamidah Nayati Utami,	Disiplin kerja (1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan	Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan

	Edlyn Khurotul Aini			pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan struktural PT. PLN (Persero) Area Malang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 65 karyawan	mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan namun variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---------------------------	--	--	---	---

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya, sedangkan menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Kesimpulannya disiplin kerja adalah kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi, dengan tujuan agar karyawan menjadi lebih baik dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi, dengan harapan agar nantinya tidak ada karyawan yang berbuat seenaknya sendiri dalam menjalankan kerjanya. Dengan adanya disiplin kerja akan sangat mempengaruhi hasil dari apa yang sedang dikerjakan, sebaliknya jika karyawan tidak disiplin hasil dari pekerjaan yang dijalankan akan tidak optimal.

2.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya.

Menurut Singodimedjo (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

2. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan

28 bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

3. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang tidak disiplin karyawan akan berkurang.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Kesimpulannya adalah banyak sekali faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dari yang telah dipaparkan di atas mulai dari keadilan dalam memperlakukan setiap karyawan dalam porsinya masing-masing, waskat, sanksi hukuman ini akan diberlakukan ketika karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan atau mungkin tidak melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan dalam posisi jabatannya, ketegasan sikap ini sangat diperlukan oleh seorang pemimpin agar semua karyawannya tetap dalam kendali perusahaan. Dari hal tersebut dapat di ketahui bahwa intinya disiplin kerja ini akan terlaksana dengan baik apabila pihak pemimpin dari perusahaan juga memerhatikan para karyawannya.

2.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan.

Menurut Singodimejo (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat indikator di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:194-198), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, *vertikal* maupun *horizontal* di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Kesimpulannya indikator kerja ini sebagai acuan bagi perusahaan agar mengetahui apa saja yang bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan/organisasi. Karyawan yang taat waktu dalam bekerja taat peraturan yang sudah ditetapkan hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja atau kualitas perusahaan tersebut. Adapun hal lain dari tujuan dan kemampuan (potensi) dari karyawan harus dilihat dari awal dia masuk bekerja, balas jasa jika karyawan mencapai tujuan dari pekerjaan yang sudah diberikan contohnya dari segi financial.

2.2.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Karena suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan dan kredibilitas.

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut pernyataan dari Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *Preventif*

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Disiplin *Progresif*

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Kesimpulannya jenis-jenis disiplin kerja yang biasa digunakan di sebuah perusahaan/organisasi ini sangat berpengaruh penting bagi karyawan, sebagai proses latihan bagi karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih baik dan efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang negatif yang menjatuhkan karyawan yang indiscipliner. Hal ini juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, orang tersebut akan bekerja dengan senang hati jika tempat dimana dia bekerja terasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sedangkan menurut (Nitisemito, 2012:75), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Kesimpulannya lingkungan kerja adalah faktor yang penting agar karyawan merasa nyaman saat berkerja, hal ini nantinya akan menjadi sangat penting dimana lingkungan yang dianggap nyaman oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan maksimal. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan dengan benar lingkungan kerja karyawan. Karena dengan begitu keuntungan karyawan merasa enjoy bekerja dan keuntungan bagi perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja / pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah:

1. Menciptakan gairah kerja
2. Produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan.

4. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan ada beberapa manfaat lingkungan kerja,

1. Menciptakan gairah kerja
2. Produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
3. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
4. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Kesimpulannya manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga nantinya produktivitas dan prestasi kerja meningkat, serta memotivasi karyawan agar pekerjaan cepat dan tepat selesai. Jadi intinya sangat berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan oleh karena itu lingkungan kerja ini harus dibuat nyaman mungkin. Disamping itu hal ini juga akan banyak sekali mempengaruhi perusahaan, baik di internal perusahaan atau di eksternal perusahaan.

2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Adapun indikator-indikator lain lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah pernyataan dari para ahli berikut.

Menurut Sedamaryanti (2009), ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tidak lepas dari penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja. Penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu factor penting dari penerangan yaitu lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja.

2. Suhu Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar para karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3. Bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising yang berdampak pada meningkatnya stres kerja para pegawai.

4. Warna Ruangan

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Selain itu, warna ruangan juga berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, sumpek, dll.

Sedangkan menurut Netisemito (2009:129), menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

A. Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perusahaan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

4. Spasial Ruang Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

Kesimpulannya cukup banyak indikator dari lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi karyawan, hal ini harus benar-benar di perhatikan perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam berkerja. Kesehatan karyawan juga menjadi hal penting dengan adanya lingkungan yang baik dan terjaga pastinya kesehatan karyawan juga terjamin ini mengantisipasi karyawan yang mempunyai daya tahan tubuh/badan rendah, hal ini akan membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Jadi saat indikator ini terpenuhi akan mudah mendapat kan tujuan dari perusahaan.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap dari karyawan yang tertarik dengan tujuan dari suatu perusahaan, inti dan tujuan organisasi yang sudah ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat karyawan betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Luthans (2012:249), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”, sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:73), mengatakan bahwa : “Komitmen organisasi (komitmen organisasi) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Kesimpulannya perusahaan harus memiliki tujuan dan konsep yang baik untuk perusahaannya, agar karyawan merasa memiliki kemauan atau tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu perusahaan dapat membuat karyawan mempunyai komitmen organisasi untuk perusahaan, agar karyawan bisa loyalitas terhadap perusahaan tanpa harus diminta atau di ingatkan setiap saat. dengan begini perusahaan tidak perlu repot-repot lagi mencari pengganti karyawan kecuali karyawan yang memiliki *track record* yang kurang baik dalam masa kontraknya.

2.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Manfaat bagi perusahaan akan mendapatkan pegawai yang berkompeten dalam pekerjaannya karena karyawan tersebut sudah berkomitmen terhadap perusahaan.

Menurut Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Fen Luthas (2011), Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.
2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi

keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Kesimpulannya perusahaan ingin agar setiap karyawannya memiliki keinginan lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan tenaga dan fikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena perusahaan ingin agar setiap karyawannya mempunyai komitmen untuk tidak sampai meninggalkan di tengah-tengah pekerjaan yang sudah ditetapkan dengan porsi jabatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut untuk karyawan.

2.4.3 Tujuan Komitmen Organisasi

Tujuan dari komitmen organisasi adalah menumbuhkan rasa loyalitas karyawan, jadi perusahaan sudah memberikan tugas karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Wursanto (2008) mengemukakan bahwa tujuan komitmen organisasi dapat dilihat dari para karyawan terhadap kelompoknya ada beberapa hal sebagai berikut :

1. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.

2. Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
3. Kesiediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
4. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
5. Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
6. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:176) ada tiga pilar dalam menciptakan Komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenal faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (job design).
 - b. Kualitas kepemimpinan.

- c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Kesimpulannya tujuan dari perusahaan adalah memberikan keyakinan kepada karyawannya atas apa yang dikerjakan adalah hal sudah benar bagi kelangsungan tujuan di perusahaan. Pentingnya rasa saling memiliki dalam perusahaan, kualitas pemimpin juga pasti akan mempengaruhi tujuan komitmen organisasi, nantinya pasti akan di ikuti dengan loyalitas dari karyawan tersebut kepada perusahaan. Hal ini di tujukan dengan tujuan adalah untuk pentingnya perusahaan dalam menumbuhkan rasa memiliki karyawan kepada pekerjaan yang sudah diberikan dari perusahaan.

2.4.4 Macam-macam Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Adapun cara atau macam-macam dari dimensi komitmen organisasi di bagi menjadi beberapa point.

Menurut Robbins dan Judge (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi,

keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti akan memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

Sedangkan menurut Allen dan Meyer (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
 - a. Keinginan berkarir di organisasi.
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi.
 - c. Pengabdian kepada organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.
 - a. Kecintaan pegawai kepada organisasi.

- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
 - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.
 - d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan.
 - e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
3. Komitmen Normatif Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.
- a. Kesetiaan terhadap organisasi.
 - b. Kebahagiaan dalam bekerja.
 - c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

Kesimpulannya macam macam dimensi komitmen organisasi ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Adapun perbedaan pendapat yang di kemukakan oleh Robbins dan Judge hanya menjelaskan beberapa dimensi yang terkait dengan komitmen organisasi, sedangkan Allen dan Meyer sedikit berbeda karena Allen dan Meyer juga menjelaskan lebih mendalam bagian-bagian yang terkait dengan beberapa dimensi tersebut.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan menurut Setyowati&Haryani (2016)

mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kesimpulannya hasil kinerja karyawan diukur selama periode waktu yang sudah di tentukan perusahaan dari kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja ini dinilai dari prestasi setiap karyawan yang sesungguhnya untuk nantinya di ambil hasil kerjanya. Agar perusahaan bisa mengambil data setiap karyawan yang nantinya data ini digunakan untuk salah satunya sebagai bahan kenaikan jabatan setiap karyawan.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan selalu maksimal dalam setiap pekerjaan. Faktor-faktor yang ada ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini cukup banyak dan ada dari faktor internal dan eksternal, menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Kemampuan dan disiplin adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat diperjelas bahwa :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung jawab Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik

atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Kesimpulannya kinerja karyawan ini di pengaruhi oleh beberapa faktor dari perusahaan baik dari bagian internal maupun bagian eksternal. Untuk bagian internal perusahaan harus lebih memerhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan juga motivasi kerja. Faktor lain yang harus di perhatikan perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan efektifitas, efisiensi, otoritas dan inisiatif.

2.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah untuk melihat dan mengukur kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil dan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Tujuan kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan menurut Agus Sunyoto (2014:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan menurut Belarmino (2013,62-63) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Kesimpulannya penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk melihat tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan ,kekurangan, dan bagi

karyawan juga tujuannya agar perusahaan bisa melihat potensi yang pada masing-masing karyawan untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Hal ini akan sangat berdampak bagi karyawan agar bisa mendapatkan jabatan yang lebih yang tentunya gajinya juga akan naik.

2.5.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja biasanya ditandai atau berhubungan dengan beberapa kriteria yang sudah ditetapkan dalam kinerja karyawan. Indikator kinerja diambil dari beberapa proses yang cukup panjang yaitu satu periode kebelakang yang nantinya akan digunakan untuk menilai perkembangan satu periode kedepan.

Menurut Stephen P Robbins dan Gery Dessler (2012), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab kerja

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
4. Kerjasama
- Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain :
- a. Jalin kerjasama
 - b. Kekompakkan
5. Inisiatif
- Kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru.

Sedangkan menurut Robbins (2009), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

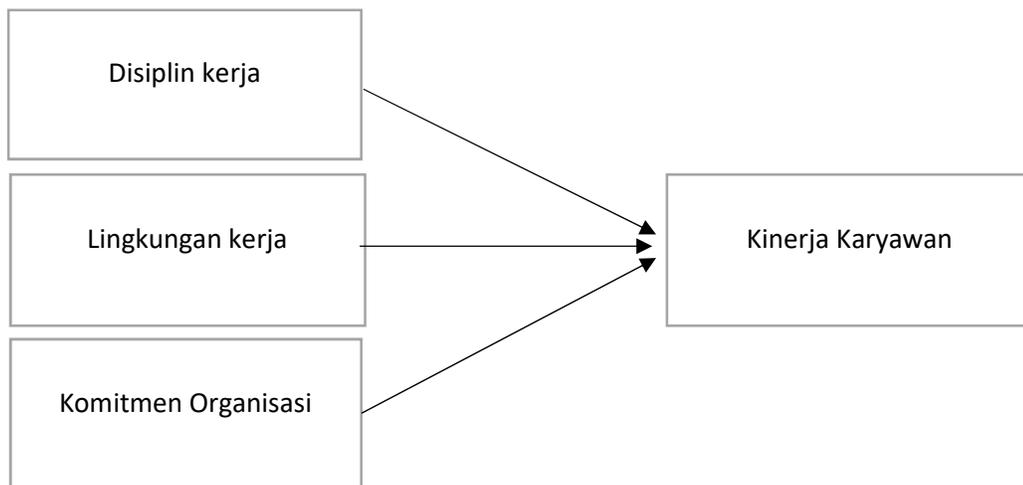
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kesimpulannya indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menggunakan beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, efektifitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Perusahaan dipermudah dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, karena perusahaan sudah bisa melihat kinerja karyawan selama satu periode dengan hanya melihat dari indikator-indikator tersebut. Saat karyawan di beri tugas atau dalam menyelesaikan *jobdesk* yang sudah di tentukan atau di berikan pada setiap karyawan.

2.6 Model Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian yang berdasarkan pada hasil telah teoritis. Untuk lebih memudahkan pemahaman pemikiran penelitian ini bisa dilihat dari gambar skema.

Gambar 1 Model Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja karyawan



2.7 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja ini adalah sebagai pedoman-pedoman bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Terkadang perilaku pekerja ini jadi sangat mempengaruhi pengaruh karyawan yang nantinya berakibat dengan menurunnya kinerja karyawan itu dalam menjalankan *jobdesk* di perusahaan atau organisasi tersebut. Ada juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ini keadilan pemimpin dalam memberikan peraturan terhadap masing-masing karyawan (per divisi), waskat (pengawasan secara langsung) ini akan sangat berguna bagi pemimpin untuk mengumpulkan data dari setiap karyawan yang ada dalam perusahaan, sanksi hukuman (sanksi yang diberikan kepada karyawan memiliki porsi yang sama dalam setiap posisi atau jabatan masing-masing), ketegasan (ketegasan pemimpin dalam memberikan tindakan yang dapat mempengaruhi karyawan perusahaan).

Indikator disiplin kerja ini juga mempengaruhi tingkat disiplin kerja dilihat dari tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, hubungan kemanusiaan. Jenis-jenis dari disiplin kerja juga dibagi menjadi beberapa bagian disiplin preventif ini digunakan untuk mendorong para karyawan agar taat kepada berbagai ketentuan perusahaan agar pegawai tidak berperilaku negatif, disiplin korektif ini lebih kepada sanksinya jadi saat karyawan melanggar akan langsung di berikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan disiplin progresif ini biasanya digunakan saat karyawan sudah keterlaluhan atau mengulang-ulang kesalahan berkali-kali. Disiplin kerja ini merupakan fungsi yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya bila kedisiplinan tidak baik

maka akan sulit bagi perusahaan atau organisasi tersebut untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam suatu tujuan.

Dari data yang telah di dapat oleh peneliti, bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan bahwa karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan, hal tersebut pasti akan mempengaruhi hasil kinerja karena karyawan akan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian menurut Veronica Aprilia Devi Sulistyowati (2015) disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan di dukung dengan penelitian Dr. Abdul Razak Munir (2016) disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Diduga secara parsial (X_1) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan

B. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja ini juga merupakan salah satu faktor yang paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Manfaat lingkungan kerja dalam perusahaan yang sudah tertata dengan baik akan membuat karyawan memiliki gairah kerjanya lebih tinggi, dengan begitu produktivitas kerja akan semakin meningkat pekerjaan akan terasa termotivasi dan ringan apabila orang-orang disekitarnya juga baik. Jadi perusahaan harus memerhatikan lingkungan kerja dengan baik adapun indikator yang harus di perhatikan adalah penerangan ini sangat besar manfaatnya agar saat karyawan bekerja dalam keadaan ceria dalam keadaan ruangan yang terang.

Suhu udara harusnya juga nyaman untuk tubuh tidak terlalu panas dan juga terlalu dingin jadi sirkulasi udara harus baik agar udara selalu berganti dengan baru, warna ruangan tidak gelap hal ini dikarenakan kalau warna ruangan gelap akan cenderung menimbulkan perasaan malas dalam bekerja, spasi ruangan tidak harus luas akan tetapi lebih kepada seberapa spasi yang cukup untuk semua karyawan agar merasa tidak sesak dalam mengerjakan pekerjaannya, keamanan kerja

ini harus di berikan dari luar lingkungan dan dalam lingkungan, dari luar misalkan parkir kendaraan yang aman hal ini akan mempengaruhi perasaan dan fikiran karyawan karena kalau parkir tidak aman karyawan akan merasa waspada terhadap kendaraannya yang akhirnya fokus kerjanya akan terpecah, dalam perusahaan juga harus di buat aman mungkin dengan adanya cctv di setiap sudut ruangan yang terasa paling di butuhkan untuk dipasang, terus satpam, teknisi ruangan, teknisi fasilitas dan peralatan yang ada dalam perusahaan tersebut contohnya lift agar selalu bisa digunakan tanpa kendala harus selalu di cek secara berkala. Jadi disini menurut penjabaran-penjabaran teori di atas sudah diketahui betul bagaimana lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang di buat sebaik mungkin bukan hanya soal ruangan, suhu udara, suara bising, kebersihan, penerangan bahkan sesama karyawan lain juga harus akrab agar saat sama-sama membutuhkan bantuan pekerjaan bisa lebih nyaman dalam meminta bantuan. Karena pada dasarnya karyawan adalah makhluk sosial yang pasti akan membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan, terlebih lagi bagi mereka karyawan baru yang mungkin belum begitu faham dalam pekerjaan pertamanya. Oleh karena itu karyawan dituntut agar berperilaku baik agar nantinya karyawan baru tidak canggung dalam meminta bantuan kepada seniornya. Hal tersebut akan sangat berdampak signifikan dalam kualitas kerja dan produktivitas kerja yang nantinya hal tersebut bisa membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Dari data yang telah di dapat oleh peneliti, bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan bahwa sirkulasi udara dan mutu udara sangat terjaga dengan baik, hal tersebut pasti akan mempengaruhi hasil kinerja karena karyawan akan merasa lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian menurut Veronica Aprilia Devi Sulistyowati (2015) disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan di dukung dengan Penelitian Dr. Abdul Razak Munir

(2016) disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga secara parsial (X₂) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan

C. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi ini sebenarnya lebih kepada tujuan awal dari perusahaan tersebut dimana nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi, apabila tujuan perusahaan atau sebuah organisasi ini baik atau sangat menarik biasanya karyawan akan berkomitmen kepada perusahaan atau organisasi untuk tetap berada dalam perusahaan atau organisasi tersebut juga kinerja yang di berikan karyawan pastilah semaksimal mungkin.

Manfaatnya bagi perusahaan tidak perlu mencari karyawan baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang sama hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan, karena pastinya karyawan yang sudah lama berkerja akan lebih mengerti dan faham pekerjaan yang harus diselesaikan dan sesuai dengan *dateline* pekerjaan tersebut berbeda apabila perusahaan tidak menumbuhkan rasa komitmen kepada setiap karyawannya dan selalu berganti-ganti karyawan hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja yang diinginkan karena mungkin dia karyawan baru dan belum mengerti dan faham betul jadi pekerjaan tidak cepat selesai.

Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan hasil kwalias dan juga produktivitas yang lebih baik untuk perusahaan. Karena perusahaan juga tahu dari pada membuat perekrutan ulang, yang nantinya akan memekan biaya ulang yang cukup besar hanya untuk merekrut karyawan belim lagi untuk biaya pengembangan softskill karyawan. Lebih baik mempertahankan atau membuat karyawan yang ada lebih mempunyai komitmen untuk membatu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan. Macam macam dimensi yang ada dalam komitmen organisasi ini ada beberapa. Komitmen afektif ini berkaitan dengan emosional karyawan tersebut seperti keinginan berkarir di organisasi akan

seperti apa kedepannya, rasa percaya terhadap organisasi kalau dia terus memberikan performa terbaik perusahaan akan maju dan pastinya kesejahteraan bagi karyawan akan semakin tinggi dan baik, juga pengabdian kepada organisasi. Komitmen berkelanjutan ini bukan hanya tentang alasan emosional tapi lebih kepada kesadaran individu itu sendiri.

Kecintaannya terhadap organisasi, keinginan bertahan, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan tidak akan merasa nyaman saat meninggalkan pekerjaan saat ini. Komitmen normatif ini yang harus ditumbuhkan dalam setiap diri karyawannya. Hal ini diperuntukkan agar karyawan memiliki moral dan etika yang baik, kesetiaan organisasi, kebahagiaan kerja, dan kebanggaan bekerja pada organisasi tersebut. Dengan adanya itu semua dalam diri setiap karyawan pasti kinerja yang dihasilkan mereka lebih baik karena karyawan menganggap kalo pekerjaan ini sangat penting bagi kelangsungan organisasi.

Dari data yang telah di dapat oleh peneliti, bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan bahwa karyawan selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut pasti akan mempengaruhi hasil kinerja karena karyawan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Penelitian menurut Veronica Aprilia Devi Sulistyowati (2015) disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan didukung dengan penelitian Dr. Abdul Razak Munir (2016) disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga secara parsial (X₃) berpengaruh Komitmen Organisasi terhadap (Y) Kinerja Karyawan